



**You have downloaded a document from
RE-BUS
repository of the University of Silesia in Katowice**

Title: Postrzeganie zachowań nieetycznych przez pracowników zatrudnionych w nietradycyjnych formach zatrudnienia

Author: Małgorzata Dobrowolska

Citation style: Dobrowolska Małgorzata. (2013). Postrzeganie zachowań nieetycznych przez pracowników zatrudnionych w nietradycyjnych formach zatrudnienia W: A. Chudzicka-Czupała (red.), "Człowiek wobec wartości etycznych : badania i praktyka" (s. 173-187). Katowice : Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych Polska - Licencja ta zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych oraz pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych).



UNIWERSYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

Małgorzata Dobrowolska

Uniwersytet Śląski w Katowicach

Postrzeganie zachowań nieetycznych przez pracowników zatrudnionych w nietradycyjnych formach zatrudnienia

Słowa kluczowe: nietradycyjne formy zatrudnienia, zachowania nieetyczne

1. Wstęp

Nieetyczne zachowania możemy rozważać z różnych punktów widzenia. Kiedy zaczynamy poszukiwać ich opisów, napotykamy na ogrom zagadnień – od uwarunkowań tychże zachowań, przez ich identyfikowalność, po konsekwencje dla jednostek i szeroko rozumianego środowiska. Wśród wyrazów bliskoznacznych słowa „nieetyczne” najpopularniejsze to: „niemoralne”, „złe”, „niewłaściwe”, „nielegalne”, „nieuczciwe”, „niegodziwe”, „podstępne”, „perfidne”, „nie *fair*” itp. (Wikipedia). Podejmując próby analizowania przejawów zachowań nieetycznych w biznesie, natrafiamy zazwyczaj na: kradzież, szantaż, sabotaż, zdradę, inwigilację, protekcję, korupcję, kłamstwo, oszczerstwo, oszustwo, nepotyzm.

Współczesne organizacje są coraz bardziej złożonymi systemami społecznymi, którym towarzyszy wiele zachowań nieetycznych (Bugdol, 2007). Nietradycyjne formy zatrudnienia z uwagi na swą specyfikę, którą chciałabym pokrótce zaprezentować w tym artykule, stwarzają szczególnie dogodne środowisko dla zachowań nieetycznych, różnych nadużyć, już na poziomie regulacji prawnych, które podsuwają możliwość korzystania z „udogodnień” elastyczności zatrudnienia (kosztem pracownika).

Celem niniejszego artykułu jest prezentacja zachowań, które są postrzegane jako mniej etyczne przez osoby wykonujące prace nietradycyjne, czyli inne niż zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin na czas nieokreślony w jednym miejscu pracy, u jednego pracodawcy, na jedną zmianę (por. Dobrowolska, 2010, s. 20–34).

Aby zrealizować to zamierzenie, przeprowadziłam badania jakościowe, korzystając z grupowych wywiadów zogniskowanych.

2. Prezentacja wyników badań jakościowych

Badania fokusowe (*focus group interviews*) zostały przeprowadzone w dziewięciu grupach skupiających osoby zatrudnione w elastycznych formach:

1. Pracownicy zatrudnieni na zastępstwo zgodnie z art. 25 § 1 k.p. (DzU 1974, nr 24, poz. 141 ze zm.).
2. Pracownicy zatrudnieni tymczasowo w znaczeniu Ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych z dnia 9 lipca 2003 r. (DzU 2003, nr 166, poz. 1608 ze zm.).
3. Osoby samozatrudnione lub/i prowadzące własną działalność gospodarczą w znaczeniu Ustawy o swobodzie działalności gospodarczej (DzU 2004, nr 173, poz. 1807 ze zm.).
4. Telepracownicy rozumiani zgodnie z art. 67 i następnymi k.p. (DzU 1974, nr 24, poz. 141 ze zm.).
5. Pracownicy zatrudnieni na czas określony zgodnie z art. 25 § 1 k.p. (DzU 1974, nr 24, poz. 141 ze zm.).
6. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy zgodnie z art. 29 § 1 k.p. (DzU 1974, nr 24, poz. 141 ze zm.).
7. Pracownicy zatrudnieni na umowy cywilnoprawne, zawierający umowę na podstawie tzw. swobody umów, tj. art. 353 § 1 k.c. (DzU 1964, nr 16, poz. 93 ze zm.).
8. Pracownicy wykonujący prace sezonowe zgodnie z art. 25 § 1 k.p. (DzU 1974, nr 24, poz. 141 ze zm.).
9. Osoby zatrudnione w ekonomii społecznej, do których zaliczono: spółdzielnie socjalne, spółdzielnie pracy, spółdzielnie inwalidów i niewidomych, organizacje pozarządowe oraz podmioty wymienione w art. 3 ust. 3 Ustawy o pożytku publicznym i wolontariacie (DzU 2003, nr 96, poz. 873 ze zm.).

Sumarycznie w badaniach fokusowych uczestniczyły 72 osoby (po 8 w każdej z grup). Dobór do próby oraz cała procedura badawcza odbyły się zgodnie z zasadami przeprowadzania badań fokusowych, według opracowanego scenariusza, z profesjonalnym moderatorem oraz regułami obowiązującymi podczas badania fokusowego (por. Lisek-Michalska, 2007, s. 238–239).

Tezy do każdej z moderowanych dyskusji grupowych (FGI) odnosiły się do siedmiu bloków problemowych: wartości, podejmowanie pracy elastycznej, pełnione role zawodowe i możliwości rozwoju zawodowego w elastycznych formach zatrudnienia, pełnione role pozazawodowe i sytuacja osobista, satysfakcja z obec-

nie wykonywanej pracy, relacje społeczne w firmie, zalety i wady elastycznych form zatrudnienia (por. Muster, 2010, s. 143–185).

W niniejszym artykule skoncentruję się wyłącznie wokół zachowań, które oceniane są przez badanych jako nie do końca etyczne, co stanowi jedynie część analizy transkrypcji przeprowadzonych badań fokusowych, wraz z krótkim opisem specyfiki poszczególnych prac nietradycyjnych.

2.1. Postrzeganie zachowań nieetycznych przez pracowników zatrudnionych na zastępstwo

Umowa na czas zastępstwa nieobecnego pracownika jest stosunkowo „młoda” formą zatrudniania pracowników. Została wprowadzona do kodeksu pracy w 2002 roku. Stanowi odmianę terminowej umowy o pracę, która pozwala na elastyczne zatrudnienie innej osoby w miejsce nieobecnego pracownika. Zawiera się ją, jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na okres obejmujący czas tej nieobecności, spowodowanej najczęściej chorobą, urlopem macierzyńskim, wychowawczym lub bezpłatnym.

Umowa na czas zastępstwa jest więc szczególną postacią umowy o pracę na czas określony. Jej charakterystyczną cechą jest sposób określenia terminu końcowego, gdyż zawierana jest do czasu powrotu do pracy nieobecnego pracownika.

Osoby badane zatrudnione w tej formie podkreślały niekorzystną dla nich, często zatajaną przez pracodawców, przejściowość pracy, co w konsekwencji wpływało na niepewność zatrudnienia („Nie ma pewności, nie wiadomo, co będzie dalej”; „Nie można wziąć kredytu”; „Brak stabilizacji, brak poczucia bezpieczeństwa, na dłuższą metę sobie tego nie wyobrażam, każdy w końcu chce mieć stałą pracę”; „Nic mi nie chce szef powiedzieć, co będzie dalej, nie mówią innym celowo też, by się starać do końca, i z dnia na dzień mówią, że koniec, wprowadzają w błąd, że będziemy dłużej pracować, nie określają często, kiedy wrócą ci starzy pracownicy; po co to robią, to nie w porządku”).

Pojawiły się także kwestie obowiązujących w kontakcie nieformalnym norm ocenianych jako nieetyczne, powodujących trudności w korzystaniu z praw do urlopów wypoczynkowych, zwolnienia lekarskiego czy urlopu macierzyńskiego („Jak pracodawca na miejsce chorego zatrudnia osobę, to po to, by nie była chora”; „Cięża – wykluczone, urlopy też drażnią”; „Jest taka niepisana umowa – trzeba pracować na zastępstwie, bo poszukają innego, żeby dostać jeden dzień urlopu, musiałam odpracować w sobotę, oczywiście nieoficjalnie”).

Częstym powodem podejmowania zatrudnienia na zastępstwo jest pewnego rodzaju obietnica pracy stałej – przejście na „pierwszy wolny wakat”, którą składają pracodawcy, motywując do efektywnej pracy, wiedząc przy tym, że takowy wakat nigdy nie powstanie. Poczucie bycia oszukanym wzmacnia natu-

ralne dążenie człowieka do stałości zatrudnienia, aktywizując najczęściej myślenie życzeniowe („Wiążę z tą pracą pewne nadzieje, bo a nuż tak się potoczą różne układy, że ja tam zostanę, dlatego się staram. Mimo to, że nie robię sobie jakichś większych nadziei i jeżeli będę musiał odejść, to po prostu odchodzę. Wkalkulowałem to. Ale jeżeli się uda i mój kolega (za którego pracuję) się zakotwiczy za granicą, to chciałbym zostać”; „Mnie oszukali poprzednim razem, powiedzieli, że będą tworzyć dla mnie stanowisko, zostawałem po pracy, wykorzystali mnie”).

2.2. Postrzeganie zachowań nieetycznych przez pracowników tymczasowych

Wypożyczanie pracowników, często zwane również leasingiem, to charakterystyczna cecha zatrudnienia tymczasowego. Pracownikiem tymczasowym jest osoba zatrudniona przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonania pracy krótkoterminowej i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika. Taka forma zatrudnienia ma trójstronny charakter, co oznacza, że w zatrudnieniu biorą udział trzy podmioty, a mianowicie: pracownik, agencja pracy tymczasowej (pracodawca) oraz pracodawca użytkownik. Pracodawcą dla pracownika tymczasowego będzie agencja pracy tymczasowej, która zatrudnia go, zawierając z nim umowę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Biorąc jednak pod uwagę specyficzny, trójstronny charakter zatrudnienia, pracodawca użytkownik ma prawa i obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do korzystania z usług pracownika tymczasowego.

Istotą pracy tymczasowej jest zatrudnianie pracowników przez prywatne agencje pracy tymczasowej i kierowanie ich do pracodawcy użytkownika w celu wykonywania zadań w jego przedsiębiorstwie w warunkach typowych dla stosunku pracy. Realizacja tej usługi następuje w wyniku zgłoszenia określonego zapotrzebowania i odbywa się na podstawie umowy gospodarczej zawartej uprzednio między agencją i pracodawcą użytkownikiem. Ryzyko związane z osobą pracownika ponosi agencja, która musi względem pracownika wykonywać obowiązki nałożone na pracodawców przez przepisy prawa pracy.

Negatywnie ocenionym aspektem pracy tymczasowej, w opiniach osób pracujących w ramach tej formuły, było poczucie, że jest się pracownikiem „gorszej” kategorii („Więcej pracy spada na pracowników tymczasowych niż na pracowników stałych – pracownicy tymczasowi muszą zostawać po godzinach, mają trudności z uzyskaniem wolnego, zostają dla nas najgorsze prace”; „U mnie można spotkać się z motywacją negatywną: jak tego nie zrobisz, to...”; „Dają nam inne stroje robocze – żółte, inaczej wyglądamy, od razu Ci stali wiedzą, że jesteśmy z agencji”; „Nie dostajemy paczek na święta, mamy inne szatnie, nie sponsorują nam tego, co dostaje załoga stała na stołówce, nie posyłają nas na szkolenia, to nie fair, pracownicy zatrudnieni na etat cieszą się większym szacunkiem, poważaniem”).

Podobnie jak w zatrudnieniu na zastępstwo, które w swej strukturze jest bardzo zbliżone do zatrudnienia tymczasowego, tu również podkreślono problem niestałości pracy („Można tę pracę łatwo stracić”; „Obiecują bóg wie co, by człowiek się super starał, a potem wiedzą, że i tak wyrzucą na zbity pysk”) oraz braku dodatkowych świadczeń i ochrony socjalnej („Bony na święta są tylko dla stałych pracowników, urlop – jaki urlop? Nie ma dla nas L4, nie pracujesz – do widzenia”).

Bardzo ważną kwestią, potęgującą postrzeganie nieetycznych zachowań przez pracowników tymczasowych, są ich relacje z najbliższymi współpracownikami, należącymi do tak zwanej stałej kadry firmy użytkownika („Traktują mnie na zasadzie, że mogę w każdej chwili odejść”; „Nie chcą ze mną gadać”; „Czuję, że im zagrażam, nie chcą mnie uczyć, nic nie chcą pokazać, bo się boją, że im zaszkodzię, zostanę, a ona odejdzie”; „Może gdybyśmy weszli w bliższy kontakt z ludźmi, z którymi pracuję, to praca byłaby ciekawsza dzięki nim”).

Badani zaakcentowali również szereg różnych „wymuszeń” w liczbie i rodzaju obowiązków wykonywanych przez tymczasową załogę („Chciałbym wiedzieć, że przychodzę do pracy i robię tylko to, chciałabym mieć ustalony z góry zakres obowiązków, które muszę wykonywać, a nie całą furę innych rzeczy, o które mnie menadżer prosi i które muszę zrobić”; „Podpisuję z agencją kontrakt na sprzętanie, a kseruję, robię kawę, wynoszę segregatory do archiwum, robię wszystko, co mi każą, bo co mam zrobić”; „Ja mam inne obowiązki na umowie, a inne wykonuję”).

Podstawowym motywem podejmowania tej formy zatrudnienia, wykorzystywanym przez przełożonych, jest „obiecana” szansa pozostania na stałe w firmie, dołączenia do etatowych pracowników. Praca tymczasowa traktowana jest bowiem jako dobre rozwiązanie na pewnym etapie życia, ale nie zaspokaja niezbędnych potrzeb („Przy stałym zatrudnieniu liczy się długość stażu pracy, który wlicza się do emerytury, zwiększa się pensja, ma się prawo do urlopu, nie ma się problemów ze zwolnieniami lekarskimi, przysługują dni opieki dla dziecka”; „Człowiek pracujący na etacie (w odróżnieniu od pracy tymczasowej) idzie do pracy i nie zastanawia się, czy jutro będzie potrzebny, czy też nie”; „O wiele trudniej zwolnić kogoś, kto jest na etacie”; „Co mi z tego, że ja sobie będę przez 10 lat tak pracowała z kwiatka na kwiatek? Przyjdzie mi te 60 lat i dostanę 200 zł renty. No i z czego tu żyć? A poza tym na przykład ja jako kobieta, chciałabym mieć dzieci. I co, będę miała dziecko i gdzie ja będę pracować?”).

Rozczarowanie brakiem propozycji lub odmową przejścia na etat potęguje poczucie niesprawiedliwości wśród pracowników tymczasowych i ocenę zachowań przełożonych jako nieetycznych („Kłamią mnie, perfidnie oszukują załogę pracowników, że będziemy zatrudnieni albo że na przykład dziesiątka najlepszych będzie zatrudniona, a potem nic z tego”).

2.3. Postrzeganie zachowań nieetycznych osób prowadzących własną działalność gospodarczą

Samozatrudnienie pracowników w miejsce zatrudnienia w ramach umowy o pracę polega na wydzieleniu części prac wykonywanych w przedsiębiorstwach do realizacji przez osoby (często wykonujące wcześniej te same zajęcia w warunkach pracy najemnej) pracujące na rachunek własny. Coraz częściej się zdarza, że sami pracownicy są zainteresowani taką formą świadczenia usług. Dotyczy to głównie pracowników o wysokich kwalifikacjach, którzy są specjalistami w danej dziedzinie. To najczęściej oni zainteresowani są uzyskaniem niezależności i możliwości oferowania swoich usług kilku podmiotom. Samozatrudniony jest przedsiębiorcą, jego wynagrodzenie jest wypłacane w oparciu o wystawione faktury. Osoby świadczące pracę na zasadach samozatrudnienia są natomiast pozbawione większości uprawnień pracowniczych (takich jak prawo do urlopu wypoczynkowego, płatnego zwolnienia lekarskiego).

Do zachowań nieetycznych, na które narażona jest osoba prowadząca własną działalność, zaliczono nadużycia w sferze odpowiedzialności („Odpowiedzialność materialna pracownika to jest do trzykrotności pensji, natomiast moja odpowiedzialność z kontraktu, który mam zawarty, może być nieograniczona. [...] Jeżeli jestem pracownikiem, to jestem odpowiedzialny w zakresie powierzonych obowiązków, natomiast jeżeli ja zawarłem kontrakt, nawet robiąc to samo, to jednak moja odpowiedzialność jest inna (zarówno materialna, jak i prawna). Pod swoją własną działalnością, pod swoim nazwiskiem podpisuję pewne rzeczy”).

Istotnym mankamentem bycia przedsiębiorcą jest również zwiększony zakres obowiązków i – co się z tym wiąże – czas pracy. Podejmowanie kontraktów nie jest oceniane przez badanych w kategoriach wyboru, ale jako pewnego rodzaju forma szantażu („To jest, jakby nie było, dbanie o wszystko. Weźmy przykład z wykonywaniem map: pracując, będziemy wykonywać tylko mapy, a mając własną działalność gospodarczą, musimy wykonywać mapy, musimy zadbać o klienta, musimy rozreklamować, musimy zadbać, żeby wszystko było opłacone, itd. Więc oprócz wykonywania map są jeszcze dziesiątki innych spraw, na których człowiek wcale nie musi się znać, to jest bardzo dużym problemem”; „Celowo mnie przerzucili na działalność, jako przedstawiciel pracowało mi się prościej na umowę, teraz wszystko muszę sam – rozliczenia, ZUS, paliwo, koszty inne sam to prowadzę”; „Nie mogę odmówić, jak mam coś zrobić dodatkowego, bo mi nie zapłacą za całość, nie mogę się sprzeciwić, bo wezmą kogoś innego, to walka o przetrwanie, walka o zlecenie”; „Nie mam tak naprawdę negocjacji warunków, dostaję temat i muszę go tak, a nie inaczej wykonać, albo zrobić, albo do widzenia”).

2.4. Postrzeganie zachowań nieetycznych przez osoby wykonujące pracę na zasadach telepracy

Telepraca została zdefiniowana w kodeksie pracy jako wykonywanie pracy przy użyciu nowoczesnych technik teleinformatycznych poza zakładem pracy. Stosunek telepracy zawiera w sobie trzy podstawowe, charakterystyczne cechy, a mianowicie:

- telepracownik świadczy pracę przy użyciu technik informatycznych i środków komunikacji elektronicznej;
- praca świadczona jest wyłącznie poza zakładem pracy pracodawcy;
- świadczenie pracy w sposób określony powyżej odbywa się regularnie.

W praktyce spotkać można różne formy telepracy, gdyż z jej istoty wynika, że strony umowy dysponują swobodą ustalania miejsca wykonywania pracy. Istotą telepracy jest bowiem wykonywanie jej poza zakładem pracy. W związku z tym wyróżniamy telepracę domową, kiedy pracownik lub zleceniobiorca wykonuje swoją pracę w domu (mieszkaniu), oraz telepracę wykonywaną w innym, wyznaczonym do tego miejscu. W obu przypadkach zarówno mieszkanie, jak i wskazane miejsce musi być wyposażone w odpowiednie środki łączności. Z uwagi na miejsce wykonywania telepracy wyróżniamy:

- telepracę wahadłową, zwaną również przemianną. Z tym rodzajem telepracy mamy do czynienia wówczas, gdy część pracy wykonywana jest w domu, a część w siedzibie firmy. Przemienność może mieć różną częstotliwość, od pojedynczych dni przepracowanych w domu do sytuacji, gdy wizyty w siedzibie firmy będą bardzo rzadkie;
- telepracę mobilną, zwaną także nomadyczną. Mamy tu do czynienia z wykonywaniem pracy w podróży lub u odbiorców czy klientów. Pracownik nie ma głównego miejsca pracy;
- telepracę „zamorską”. Jest to wyjątkowy wariant telepracy, który związany jest z przenoszeniem pracy do innych miast, krajów, a także również na inne kontynenty (Krypner, 2010).

Najbardziej dotkliwe dla telepracowników okazało się dokładnie to samo, co w przypadku pracowników tymczasowych i zatrudnionych na zastępstwo, czyli brak poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia („Łatwiej stracić taką pracę, to trochę nie fair, że nie ma z ich strony zapewnienia, że jestem pracownikiem firmy i w niej zostanę”). Większość badanych deklarowała, że zmieniłaby swoją pracę na taką, która zapewni im określony poziom stabilności i poczucie bezpieczeństwa („Traktuję to jako pracę tymczasową, więc czasem można zacisnąć zęby i pomyśleć: trochę się pomęcę... I są pieniądze. Lepszy wróbel w garści niż gołąb na dachu”; „Ja tej pracy nie wiążę ze swoją przyszłością, to jest tylko chwilowe. Jestem tutaj, to podjęłam taką pracę, żeby po prostu nie siedzieć beczynn timer. Mam nadzieję, że niedługo wyjadę stąd i znowu będę robić to, co chcę robić, to, co lubię. Tego nie będę robić, to jest chwilowe tylko, to mnie

upokarza, że mnie nie chcą w firmie, biurka im trudno kupić, nie chcą pracować w domu”).

Respondenci wskazywali również na nierealne oczekiwania wyników ich pracy ze strony przełożonych („Nie widzi, ile pracuje, to mu się wydaje, że siedząc w domu, robię inne rzeczy, ciągle dokładają tłumaczeń”) oraz na niechęć do zmian stanowiska – awansów zawodowych, do których dopuszczani są wyłącznie stali pracownicy – obecni w firmie („Ja bym chciał dojść do trochę wyższego etapu – żebym mniej dzwonił po ludziach, a żeby ludzie więcej do mnie przychodzili”; „Chciałabym zmienić stanowisko, awansować – ze stanowiska konsultanta na przykład na jakiegoś przełożonego, lidera, kierownika; ostatnio jak w biurze awansowali, to tylko te tłumaczki, co były na miejscu, o nas nikt nie pomyślał, oni faworyzują tych stałych, to widać”).

2.5. Postrzeganie zachowań nieetycznych przez osoby zatrudnione na czas określony

Umowa o pracę na czas określony jest formą zatrudnienia, która w ostatnich latach dynamicznie się rozwija. Ten stosunek pracy gwarantuje zatrudnienie przez okres, który wyznaczają zainteresowane strony. Umożliwia pracodawcy utrzymanie więzi prawnej z pracownikiem przez czas ściśle oznaczony. Ma zastosowanie przy wszelkiego rodzaju pracach, zarówno o charakterze stałym, jak i dorywczym. Ze względu na swą specyfikę jest bardzo popularną formą zatrudnienia. Umowa na czas określony zapewnia zatrudnienie do upływu wskazanego przez strony terminu przy pełnej swobodzie w uzgadnianiu maksymalnego czasu związania stron. Korzystając ze swej autonomii, mogą one wyznaczyć odległy termin rozwiązania stosunku pracy. Wobec nieokreślenia w przepisach górnej granicy obowiązywania umowy, większą uwagę należy zwracać na jej społeczno-gospodarcze przeznaczenie i cel, jakim jest chociażby wykonanie przez danego pracownika zadań rozłożonych w czasie. Jednak żaden stosunek pracy nie może trwać w nieskończoność i to właśnie różni tę umowę od zatrudnienia na czas nieokreślony.

Zgromadzony materiał badawczy zawierał niewiele treści sugerujących postrzeganie zachowań nieetycznych wśród osób zatrudnionych w tej formie. Bardzo prawdopodobne, że wynika to z samej specyfiki zatrudnienia, niemal tożsamej z zatrudnieniem tradycyjnym – u jednego pracodawcy, w tym samym miejscu pracy, na jedną zmianę, z pełną ochroną pracy i pełnym pakietem przywilejów pracowniczych. Jedyną kwestią budzącą wątpliwości etyczne jest celowe niezawieranie umów na czas nieokreślony. Zawężanie czasu trwania umowy pozwala zastępować umowy na czas nieokreślony – czasowymi stosunkami pracy, powodując tym samym szereg negatywnych emocji związanych z brakiem stałości zatrudnienia („Non stop stres, niepewność, bo nie wiem, co będzie jutro; zawsze jest

ta przerwa między zakończeniem jednej pracy, a podjęciem nowej. To nie jest tak, że to jest przejście płynne, niby zawarli ze mną umowę na czas 8 lat, co z tego, jak tu mam tylko 2 tygodnie wypowiedzenia, a w nieokreślonej miałabym 3 miesiące, to takie kruczki, z których korzystają i oszukują ludzi”; „Ja zawieram umowę co rok, na kolejny rok”; „Mnie tłumaczyli, że to jakaś antykryzysowa ustawa, że teraz można, ile się chce zawierać umów na czas określony”).

2.6. Percepcja zachowań nieetycznych przez osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy

Inną elastyczną formą zatrudnienia, która jest jednocześnie jedną z form organizacji czasu pracy, jest praca w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dotyczy ona pracowników, których czas pracy w tygodniu lub średni w okresie rozliczeniowym wynosi mniej niż standardowy, określony przepisami czasu pracy.

Duże zainteresowanie tą formą zatrudnienia wynika przede wszystkim z szerokiego wachlarza możliwości, jakie ona daje. Przede wszystkim umożliwia pracownikom dostosowanie czasu pracy do ich indywidualnych potrzeb.

W Polsce aktualnie obowiązujące przepisy kodeksu pracy wyraźnie określają zasady niedyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z art. 29 kodeksu pracy, zawarcie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia warunków pracy i płacy pracownika w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą do wymiaru czasu pracy pracownika. Istotne jest, że strony mogą określić wymiar etatu dowolnie (maksymalnie pełen etat), dostosowując ten element do potrzeb pracodawcy i pracownika.

Ta forma zatrudnienia jest zbliżona do wcześniej opisywanej umowy na czas określony, różni się jedynie liczbą godzin przepracowanych tygodniowo – wartością etatu. Pracownik posiada zatem całość ochrony pracy i wszystkie przywileje pracownicze wynikające z kodeksu pracy. Tym samym ocena nieetyczności zachowań wobec pracowników zatrudnianych w tej formie związana jest bardziej z nieuczciwym zaniżaniem formalnego czasu pracy, podczas gdy faktycznie obowiązkom poświęca się więcej czasu („Spryciarze, zmniejszyli mi etat, a pracuję właściwie tyle samo, zmniejszyli, bo mogą mi mniej płacić”; „Nas podzielili – dali mnie część etatu i mojej koleżance część, że niby nie chcieli nas obie zwalniać, to głupie, ani ja, ani ona nie mamy na życie”; „Po te połówki, wkurza mnie”). Ta ostatnia wypowiedź sugeruje, że firma wprowadziła jedną z bardzo popularnych dziś formuł – jobsharingu (dzielenia pracy), której idea jest właśnie taka – zatrzymać jak największą liczbę pracowników, dzieląc między nimi etaty. Jak widać, odbiór takiego rozwiązania przez załogę może być zupełnie inny.

2.7. Percepcja zachowań nieetycznych przez osoby wykonujące pracę w ramach umów cywilnoprawnych

Jedną z podstawowych zasad obowiązujących w polskim prawie cywilnym jest zasada swobody umów. Zgodnie z art. 353 kodeksu cywilnego, strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania.

Umowa-zlecenie to jedna z form zatrudnienia tzw. niepracowniczego. W ramach tej umowy przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do wykonania określonej czynności prawnej dla zlecającego. Celem tego typu umowy nie jest osiągnięcie określonego rezultatu, lecz podjęcie czynności zmierzających do osiągnięcia celu według najlepszych umiejętności wykonującego zlecenie. Jest to umowa starannego działania.

W przypadku zawarcia umowy-zlecenia lub umowy o świadczenie usług przedsiębiorcy, nie obligują przepisy dotyczące czasu pracy, wynagrodzenia czy też urlopu wypoczynkowego. Nie ma natomiast przeszkód, aby te kwestie zostały uregulowane w umowie. Ponadto charakterystyczną cechą tego typu umów jest to, że można je wypowiedzieć w każdym czasie, a wypowiedzenie nie musi być uzasadnione.

Umowa o dzieło stanowi kolejną z form zatrudnienia niepracowniczego, w rozumieniu prawa pracy osoba świadcząca pracę na podstawie umowy o dzieło nie jest bowiem pracownikiem. Umowa o dzieło zawierana jest między zobowiązującym się określone dzieło wykonać a zamawiającym je, który deklaruje, że uiszczy odpowiednie wynagrodzenie. W zgromadzonym materiale badani podkreślali przede wszystkim brak ochrony pracy i przywilejów pracowniczych – brak opłacanych składek emerytalnych i pełnego ubezpieczenia społecznego – jako nieetyczne zabiegi prawne stosowane wobec osób pracujących w tej formie ze strony ustawodawcy („Gdyby ZUS płacili, to byłoby super. [...] Nie ma składki emerytalnej. I [...] mogę umrzeć kiedyś z głodu pod mostem. To jest bardzo ryzykowna sprawa. Jak się jest młodym, jak się uczy, to ma sens, ale jak się jest osobą dojrzałą już, to jest bardzo ryzykowne. [...] ZUS jest bardzo ważny – zbieranie tych umów, lat pracy... [...] To jest bardzo ważne, potem to się wszystko liczy – pół etatu, etat, następny, kolejny – to się sumuje i się ma za to emeryturę”; „ZUS nie jest tak do końca bardzo istotny, bo można go sobie samemu w jakimś tam funduszu odkładać (co ja robię). Natomiast krew mnie zalewa, że jestem w tym społeczeństwie zupełnie wyrzucony poza nawias i nie mam żadnego dostępu do opieki medycznej”; „Normalnie rozliczam się PIT-ami co roku, normalnie płacę podatki, a służba zdrowia uznaje mnie za jakiegoś podczłowieka”; „Najgorsze, że to państwo na to pozwala”; „Nie jest to wina tych, co dają pracę, tylko prawa, bo to ono segreguje ludzi, a przecież ja tak samo ciężko pracuję, jak ci na umowę o pracę, robię to samo, to czemu mam nie mieć tych składek opłacanych, ma mi się nie liczyć do emerytury”), co w konsekwencji powoduje również brak zdolności kredytowej oraz wykluczenie z dostępu do powszechnych dóbr, z jakich

korzystają osoby chronione kodeksem pracy („Do mnie czasami dzwonią jacyś ludzie z banku z ofertą założenia nowej karty kredytowej. I bardzo szybko mogę z nimi skończyć rozmowę – mówię, że nie mam stałego miejsca zatrudnienia, i to już załatwia sprawę. To jest jawna dyskryminacja. Nie mogę na przykład pójść i kupić na raty odkurzacza – bo mi nie sprzedadzą, to nie fair przecież normalnie zarabiamy, czemu jesteśmy gorsi, nie mogę się z tym pogodzić”).

Brak dostępu do szkoleń to kolejny z przykładów nieuczestniczenia w standardowym życiu organizacji, budzący szereg negatywnych uczuć, w szczególności poczucie niesprawiedliwego traktowania („Nie ma szkoleń dla pracowników, którzy są zatrudniani na umowę o dzieło. Bo nikt za to nie chce zapłacić”; „Nikt nas nie prowadzi w tym sensie, żeby umożliwiał jakieś wyjazdy integracyjne, szkolenia”). Negatywny odbiór tej formy zatrudnienia związany jest również z poziomem jej niestabilności („Jak jest praca, to jest. A jak nie ma, to nie ma. To jest problem – niestabilność. Czasem parę miesięcy nie ma, a czasem się zdarza, że jest aż za dużo, że się nie da. Ale najczęściej jest tak, że nie ma i kiedy będzie. I to jest najgorsze, taka niepewność [...] – totalna niepewność, co będzie za tydzień, za miesiąc... [...] Tę umowę mam, bo mam. Ale następnej może już nie być. [...] A jak wiem, że pracuję codziennie, to wiem, że na koniec dostanę tyle i tyle pieniędzy. I to jest przynajmniej na ten miesiąc. I jest okres wypowiedzenia”) oraz ciągłą dyspozycyjnością („Muszę być w pewnym sensie do dyspozycji – jeżeli jest jakieś zlecenie, to jest czasem tak, że muszę być przygotowany, pod telefonem muszę czekać i wyruszyć od punktu A do punktu B. [...] Jeżeli nie będę dyspozycyjny, to nie będę zarabiał”).

Wszyscy badani biorący udział w spotkaniu fokusowym, wykonujący pracę w ramach umów cywilnoprawnych podkreślili potrzebę zmiany przepisów prawnych przez wprowadzenie elementarnej ochrony pracy pracownika.

2.8. Percepcja zachowań nieetycznych przez osoby wykonujące prace sezonowe

Umowa na czas wykonania określonej pracy jest wykorzystywana przy różnych pracach sezonowych lub dorywczych w celu realizacji zadań i projektów, których długości trwania pracodawca nie może z góry ustalić. Znajduje ona zastosowanie w okresach, kiedy zwiększa się zapotrzebowanie na pewien rodzaj usług (np. w rolnictwie, przetwórstwie). Cechuje ją uzależnienie od zdarzenia przyszłego (np. ukończenie dzieła) i ustaje w sposób automatyczny, bez potrzeby składania dodatkowych oświadczeń przez zainteresowane strony. Należy ona do umów terminowych, co oznacza, że ulega rozwiązaniu z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta. Umowę na czas wykonania określonej pracy zawiera się, gdy okres zrealizowania ściśle oznaczonego zadania jest niemożliwy do ustalenia.

Skoro pracownik zostaje zatrudniony na okres realizacji oznaczonej w umowie pracy, to obowiązkiem pracodawcy jest dokładne ustalenie momentu jej zakończenia (np. zebranie plonów). Czas trwania zatrudnienia musi upływać wraz z nadejściem umówionego zdarzenia. Nie jest dopuszczalne, aby pracodawca określał rodzaj czynności, które są wykonywane w sposób stały bądź stanowią przedmiot jego działalności. Nie wolno również uzależniać okresu pracy od napływu zamówień.

Najistotniejsze trudności związane z wykonywaniem pracy w ramach umów cywilnoprawnych okazały się bardzo podobne do tych, zgłaszanych przez badanych zatrudnionych do prac sezonowych, i związane są bardziej z lukami prawnymi, dzięki którym w świadomości respondentów możliwe jest wprowadzanie w błąd czy oszukiwanie pracowników. Po pierwsze, brak stałego źródła dochodu („Oszukują, że będą mi płacić w ciągłości, a potem płacą za kawałki; wynagrodzenie, które w tym momencie otrzymuję, to nie jest takie, że ja mogę sobie pozwolić na to, żeby przepracować pół roku i następne pół roku wyżyć za to”; „Brak poczucia bezpieczeństwa jest związany”; „Nie są to na tyle stałe prace, żebym wiedział na przykład, że mogę sobie wziąć kredyt na mieszkanie i spłacać”; „Możemy stracić tę pracę w każdej chwili. [...] Istnieje ryzyko szybkiego zwolnienia”; „Kiedyś się to skończy i nie ma nic. I znowu trzeba szukać”), brak ochrony pracy i opłacania podstawowych składek („dla mnie, w tym momencie, kiedy już skończyłam studia, ta forma jest niewystarczająca. W tym momencie nie daje mi to ani ubezpieczenia, ani takiej podstawy, więc jest to niewystarczające”) oraz wymagana pełna dyspozycyjność („Tutaj wprawdzie posłużę się takim [...] miejscem, które nie jest w Polsce, ale na pewno w Polsce też niejedno takie miejsce jest. [...] Jest na przykład powiedziane: »Dzisiaj będziemy pracować od godziny 5-ej, bus podjeżdża za 20 minut«. Wszyscy się zbierają, jadą do pracy, nawet nie wiedzą na ile – 8 godzin, 12, czasami na godzinę, różnie. Po czym wracają i znowu – jest godzina na przykład 2 w nocy: »Bus podjedzie za 20 minut«... [...] Nie byłem tam długo [...] W takim momencie nawet nie wiadomo, jak sobie dzień zaplanować”).

2.9. Percepcja zachowań nieetycznych przez osoby zatrudnione w ekonomii społecznej

Przedsiębiorstwa ekonomii społecznej aktywizują grupy społeczne, które najczęściej pomijane są na lokalnych rynkach pracy, udzielają pomocy bezrobotnym oraz umożliwiają osobom o najniższych kwalifikacjach zawodowych powrót do pracy, co skutecznie zapobiega ich marginalizacji i nieuchronnemu wykluczeniu ze społeczeństwa.

Spółdzielnie socjalne to wyjątkowa grupa spółdzielni, tworzonych przez określone grupy osób, które mogą liczyć na wsparcie i specjalne uprawnienia w prowadzeniu działalności. Spółdzielnie zwiększają szanse bezrobotnych, niepełno-

sprawnych oraz osób w zaawansowanym wieku podlegających często marginalizacji w zakresie zatrudnienia, uzyskiwania dochodu, poprawy swojej sytuacji zarówno materialnej, jak i życiowej.

Spółdzielnia socjalna działa na rzecz społecznej reintegracji jej członków, przez co należy rozumieć działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu. Drugim zadaniem spółdzielni jest zawodowa reintegracja jej członków, czyli działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy, a działania te nie są wykonywane w ramach prowadzonej przez spółdzielnię socjalną działalności gospodarczej.

W związku z tym, że spółdzielnie socjalne stanowią samoistnie działający twór, przypominający prywatne przedsiębiorstwo, bardzo podobnie doświadcza się warunków zatrudnienia jak w wypadku standardowego prowadzenia własnej działalności gospodarczej w ramach mikro- lub małej firmy czy w samozatrudnieniu.

Największym jednak problemem wykonywania pracy na zasadach ekonomii społecznej okazało się ryzyko współpracy z nieuczciwym pracodawcą („Bardzo często spotykamy się z nieuczciwością pracodawców. Przy tych umowach-zleceniach to pracodawcy mają ogromne pole do popisu z kombinacjami, z różnymi przekrętami. Obiecują pracownikowi gruszki na wierzbie [...], a potem okazuje się [...], że pracownik wykonał to jakieś zlecenie, przy czym pracodawca odlicza mu wtedy: za środki czystości, za różne dziwne rzeczy... i z tego zostaje... [...] Są takie układy, że pracownik dostaje na koniec miesiąca dopiero do podpisania bzdury. Ja w firmie sprzątaję robię. I takie paradoksy wychodzą, że na przykład pracownica zatrudniona cały miesiąc myła ławki na galerii – tam jest 10 ławek – cały miesiąc 10 ławek myła; za kwotę jakąś tam... To są bzdury, które nie powinny w ogóle widzieć światła dziennego”).

Wszyscy spółdzielcy biorący udział w badaniach fokusowych podkreślali, że jednostki przyznające dotację na założenie spółdzielni socjalnej wprowadzają świadomie w błąd swoich klientów w celu sfinalizowania przedsięwzięcia („Już nam przeszło, ale byliśmy wściekli na nasz pośredniak, tak nas zachęcali, obiecywali pomoc, celowo nam nie powiedzieli, że spółdzielnie socjalne to zwykła komercyjna firma, że sami będziemy musieli się utrzymać, że będą pomagać, nie ma sprawy; zachęcili tylko po to, by se wskaźniki zrobić, oszukali nas”).

3. Zakończenie

Każda z form zatrudnienia stwarza warunki do pojawienia się zachowań nieetycznych, niezależnie od swych charakterystycznych cech.

We wszystkich analizowanych transkrypcjach dziewięciu przykładowych elastycznych form zatrudnienia podobne jest doświadczenie poczucia krzywdy z uwagi na brak stabilności stosunku pracy. Owa chwilowość zatrudnienia prowokuje również do podejrzeń pracodawców o nieuczciwe zamiary, nieetyczne zabiegi budzenia nadziei na zatrudnienie na stałe przy faktycznym braku takich możliwości itp. Sama niestabilność natomiast przekłada się na wykluczenie z dostępności do wielu dóbr takich jak zdolność kredytowa czy opłacanie składek emerytalnych i prawa do emerytury. Dlatego też – podkreślając czasowy charakter pracy i brak socjalnego zabezpieczenia – większość respondentów uznaje za nieetyczne te właśnie aspekty zatrudnienia. Podział w organizacji na tych, którzy należą do stałej kadry, i peryferyjnych pracowników jest dodatkowym elementem stygmatyzacji elastycznego personelu, co wzmacnia też brak partycypacji w życiu swego pracodawcy.

Bibliografia

- BUGDOL M., 2007: *Gry i zachowania nieetyczne w organizacji*. Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- DOBROWOLSKA M., red. 2010: *ABC elastycznych form zatrudnienia*. Katowice: Wydawnictwo KMB Press.
- <http://pl.wikipedia.org/w/index.php?title=Specjalna%3ASzukaj&search=nieetyczne>.
- KRYPNER M., 2010: *Charakterystyka prawna elastycznych form zatrudniania*. W: DOBROWOLSKA M., red.: *Elastyczni 50+ w Małopolsce. Materiały pokonferencyjne*. Katowice: Wydawnictwo KMB Press.
- LISEK-MICHALSKA J., 2007: *Raport z badania fokusowego na temat: Kobiety wiejskie na lokalnym rynku pracy – uwarunkowania i perspektywy*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- MUSTER R., 2010: *Mieszkańcy województwa małopolskiego w sytuacji pracy elastycznej. Raport z badań fokusowych*. W: DOBROWOLSKA M., red.: *Rozwiązywanie problemów społecznych – wytyczne dla zwiększania integracji zawodowej 50+ w regionie*. Katowice: Wydawnictwo KMB Press.
- ROMER M.T., 2005: *Prawo pracy. Komentarz*. Warszawa: LexisNexis.

Małgorzata Dobrowolska

**A perception of unethical behaviours by workers employed
in non-traditional forms of employment**

SUMMARY

The article presents the results of qualitative studies of nine focus interview groups in which workers representing nine flexible forms of employment took part (a substitute employment, temporary employment, self-employment or running one's own business, telework, employment for a limited period of time, part-time job, a civil law contract, seasonal work, employment in a social economy – in a social association). The analysis of transcriptions was conducted from the perspective of behaviours perceived by workers as more or less ethical, taking into consideration the specificity of particular non-traditional jobs.

Małgorzata Dobrowolska

Unethisches Verhalten aus der Sicht der unorthodox Beschäftigten

ZUSAMMENFASSUNG

Der vorliegende Artikel beinhaltet die Ergebnisse der in neun ausgewählten Testgruppen (*focus group interview*) durchgeführten Qualitätsforschungen, an denen die Vertreter der folgenden flexiblen Beschäftigungsformen teilnahmen: Arbeit in Vertretung von jemandem, befristete Arbeit, Selbstbeschäftigung oder eigene Geschäftstätigkeit, Telearbeit, befristetes Arbeitsverhältnis, Teilzeitbeschäftigung, zivilrechtlicher Arbeitsvertrag, Saisonarbeit, Sozialgenossenschaft.

Die Untersuchung betraf das Verhalten, das von den Arbeitnehmern als mehr oder weniger ethisch betrachtet war. Man nahm dabei die Eigenart der einzelnen unorthodoxen Beschäftigungen in Rücksicht.